



FACHHOCHSCHULE LAUSITZ
University of Applied Sciences

Mitteilungsblatt Nr. 110

Frauenförderplan

der Fachhochschule Lausitz

**für Professoren/Professorinnen, Personen, die mit
der Vertretung einer Professorenstelle beauftragt
sind, Honorarprofessoren/Honorarprofessorinnen,
Lehrbeauftragte, Studierende, die an der
Fachhochschule Lausitz eine Beschäftigung
ausüben**

DIE PRÄSIDENTIN

13.12.2004

Gem. § 3 Abs. 4 i. V. m. § 69 Abs. 2 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Brandenburg (Brandenburgisches Hochschulgesetz – BbgHG) in der Fassung der Bekanntmachung der Neufassung vom 06.07.2004 (GVBl. I S. 394, der Frauenförderrichtlinie an der Fachhochschule Lausitz vom 12.01.2004 (Mitteilungsblatt Nr. 97) hat der Senat der Fachhochschule Lausitz in seiner Sitzung am 13.12.2004 diesen Frauenförderplan gem. § 67 Abs. 1 Nr. 1 BbgHG als Satzung erlassen.

Inhaltsverzeichnis

- I Grundlagen und Zielsetzung
- II Geltungsbereich
- III Bestandsaufnahme
- IV Analyse der Beschäftigtenstruktur
- V Zielvorgaben
- VI Einzelmaßnahmen zur beruflichen Chancengleichheit für Frauen
- VII Sonstiges

I Grundlagen und Zielsetzung

Die Fachhochschule Lausitz als staatliche Hochschule des Landes Brandenburg fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern und wirkt bei der Wahrnehmung aller Aufgaben der Hochschule gegen die Entstehung und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz) gefördert.

II Geltungsbereich

Dieser Frauenförderplan gilt für folgende Mitglieder oder Angehörige der Fachhochschule:

- Professoren/innen
- Personen, die mit der Vertretung einer Professorenstelle beauftragt sind
- Honorarprofessoren/innen
- Lehrbeauftragte
- Studierende, die an der Fachhochschule eine Beschäftigung ausüben.

III Bestandsaufnahme (Stand 01.07.2004)

1. Allgemeines

Von den im Geltungsbereich des Frauenförderplanes erfassten 494 Mitarbeiter/innen und Angehörigen der Fachhochschule sind 37,85 % Frauen und 62,15 % Männer. Der Anteil der Frauen beträgt:

- in der Professorenschaft 12,35 %, (davon C 2: 20 %, C 3: 8,5 %)
- bei Personen, die mit der Vertretung einer Professorenstelle beauftragt sind 20 %,
- bei Honorarprofessuren 9 %,
- bei Lehrbeauftragten 24 %,
- bei Studierenden, die an der Fachhochschule eine Beschäftigung ausüben 52 %

2. Darstellung nach Fachbereichen

a. Fachbereich Architektur/Bauingenieurwesen/Versorgungstechnik

aa. Planstellen der Professoren/innen

Anzahl der Planstellen für Professoren/innen 30
davon C 2: 10, C 3: 20

Besetzte Planstellen 26, davon C 2: 8, C 3: 18

Planstellen C 2: 8 Männer, 0 Frauen
Planstellen C 3: 17 Männer, 1 Frau; **6 % Frauen**

bb. Personen, die mit der Vertretung einer Professorenstelle beauftragt sind

Anzahl der Personen 0

cc. Honorarprofessoren/innen

Anzahl der Personen 1
Anzahl der Männer 1, Anzahl der Frauen 0 **0 % Frauen**

dd. Lehrbeauftragte

Anzahl der Personen 8
Anzahl der Männer 2, Anzahl der Frauen 6 ; **75 % Frauen**

ee. Studierende, die im Fachbereich eine Beschäftigung ausüben

Anzahl der Personen 1
Anzahl der Männer 1, Anzahl der Frauen 0 **0 % Frauen**

b. Fachbereich Bio-, Chemie- und Verfahrenstechnik

aa. Planstellen der Professoren/innen

Anzahl der Planstellen für Professoren/innen 12
davon C 2: 4, C 3: 8 (Überlast C 2: 5, C 3: 2)

Besetzte Planstellen 9, davon C 2: 2, C 3: 7

Planstellen C 2: 2 Männer, 0 Frauen **0 % Frauen**
 Planstellen C 3: 7 Männer, 0 Frauen **0 % Frauen**

bb. Personen, die mit der Vertretung einer Professorenstelle beauftragt sind

Anzahl der Personen 0

cc. Honorarprofessoren/innen

Anzahl der Personen 2
 Anzahl der Männer 2, Anzahl der Frauen 0 **0 % Frauen**

dd. Lehrbeauftragte

Anzahl der Personen 2
 Anzahl der Männer 1, Anzahl der Frauen 1; **50 % Frauen**

ee. Studierende, die im Fachbereich eine Beschäftigung ausüben

Anzahl der Personen 4
 Anzahl der Männer 2, Anzahl der Frauen 2; **50 % Frauen**

c. Fachbereich Informatik/Elektrotechnik/Maschinenbau

aa. Planstellen der Professoren/innen

Anzahl der Planstellen für Professoren/innen 29
 davon C 2: 11, C 3: 18

Besetzte Planstellen 24, davon C 2: 8, C 3: 16

Planstellen C 2: 6 Männer, 2 Frauen; **25 % Frauen**
 Planstellen C 3: 14 Männer, 1 Frau; **7 % Frauen**

bb. Personen, die mit der Vertretung einer Professorenstelle beauftragt sind

Anzahl der Personen 1
 Anzahl der Männer 1, Anzahl der Frauen 0 **0 % Frauen**

cc. Honorarprofessoren/innen

Anzahl der Personen 7
 Anzahl der Männer 7, Anzahl der Frauen 0 **0 % Frauen**

dd. Lehrbeauftragte

Anzahl der Personen 29
 Anzahl der Männer 27, Anzahl der Frauen 2; **7 % Frauen**

ee. Studierende, die im Fachbereich eine Beschäftigung ausüben

Anzahl der Personen 7

Anzahl der Männer 5, Anzahl der Frauen 2; **28 % Frauen**

d. Fachbereich Wirtschaftswissenschaften

aa. Planstellen der Professoren/innen

Anzahl der Planstellen für Professoren/innen 16

davon C 2: 6, C 3: 10

Besetzte Planstellen 13, davon C 2: 4 C 3: 9

Planstellen C 2: 4 Männer, 0 Frauen **0 % Frauen**

Planstellen C 3: 9 Männer, 0 Frauen **0 % Frauen**

bb. Personen, die mit der Vertretung einer Professorenstelle beauftragt sind

Anzahl der Personen 0

cc. Honorarprofessoren/innen

Anzahl der Personen 0

dd. Lehrbeauftragte

Anzahl der Personen 6

Anzahl der Männer 6, Anzahl der Frauen 0

ee. Studierende, die im Fachbereich eine Beschäftigung ausüben

Anzahl der Personen 9

Anzahl der Männer 7, Anzahl der Frauen 2; **22 % Frauen**

e. Fachbereich Sozialwesen

aa. Planstellen der Professoren/innen

Anzahl der Planstellen für Professoren/innen 16

davon C 2: 7, C 3: 9

Besetzte Planstellen 16, davon C 2: 7, C 3: 9

Planstellen C 2: 3 Männer, 4 Frauen; **57 % Frauen**

Planstellen C 3: 7 Männer, 2 Frauen; **22 % Frauen**

bb. Personen, die mit der Vertretung einer Professorenstelle beauftragt sind

Anzahl der Personen 0

cc. Honorarprofessoren/innen

Anzahl der Personen 0

dd. Lehrbeauftragte

Anzahl der Personen 5
Anzahl der Männer 4, Anzahl der Frauen 1; **20 % Frauen**

ee. Studierende, die im Fachbereich eine Beschäftigung ausüben

Anzahl der Personen 17
Anzahl der Männer 3, Anzahl der Frauen 14; **82 % Frauen**

f. Fachbereich Musikpädagogik

aa. Planstellen der Professoren/innen

Anzahl der Planstellen für Professoren/innen 3
davon C 2: 1 C 3: 2

Besetzte Planstellen 3, davon C 2: 1, C 3: 2 (zwei 0,5-Stellen)

Planstellen C 2: 1 Mann, 0 Frauen **0 % Frauen**
Planstellen C 3: 2 Männer, 1 Frau; **33 % Frauen**

bb. Personen, die mit der Vertretung einer Professorenstelle beauftragt sind

Anzahl der Personen 0

cc. Honorarprofessoren/innen

Anzahl der Personen 1
Anzahl der Männer 0, Anzahl der Frauen 1 ; **100 % Frauen**

dd. Lehrbeauftragte

Anzahl der Personen 50
Anzahl der Männer 32, Anzahl der Frauen 18 ; **36 % Frauen**

ee. Studierende, die im Fachbereich eine Beschäftigung ausüben

Anzahl der Personen 0

g. Überlast

aa. Stellen der Professoren/innen

Anzahl der Stellen für Professoren/innen 9
davon C 2: 5, C 3: 4

Besetzte Stellen 3, davon C 2: 1, C 3: 2

Stellen C 2: 3 Männer, 0 Frauen **0 % Frauen**
Stellen C 3: 2 Männer, 1 Frau; **33 % Frauen**

IV Analyse der Beschäftigungsstruktur

Mit Ausnahme der studentischen Hilfskräfte sind in allen erfassten Bereichen die Frauen unterrepräsentiert.

V Zielvorgaben

Vor dem Hintergrund der Analyse ergibt sich für die Fachhochschule Lausitz die Notwendigkeit, den Frauenanteil in den nachfolgend genannten Bereichen zielgerichtet und schrittweise zu erhöhen::

- Professorenschaft,
- Personen, die mit der Vertretung einer Professur beauftragt sind,
- Honorarprofessoren/innen
- Lehrbeauftragte

VI Einzelmaßnahmen zur beruflichen Chancengleichheit für Frauen

1 Personalauswahl

a) Stellenausschreibungen

Bei Stellenausschreibungen ist sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit.

In allen Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind diese besonders aufzufordern sich zu bewerben.

Auf bestehende Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung ist in der Ausschreibung besonders hinzuweisen.

Zur Veröffentlichung von Stellenausschreibungen für Professuren ist gezielt mit bundesweiten Einrichtungen zusammenzuarbeiten und sind entsprechende Frauendatenbanken zu nutzen, um noch mehr geeignete Bewerberinnen zu erreichen.
Dies sind u.a.:

- Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung - Center of Excellence Women in Science <http://www.cews.uni-bonn.de>
- Kompetenzzentrum Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie <http://www.kompetenzz.de>

Alle Stellen sind öffentlich auszuschreiben. Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei den Stellenausschreibungen vor deren Veröffentlichung zu beteiligen.

b) Berufungsverfahren und Vorstellungsgespräche

Soweit Bewerbungen für Bereiche vorliegen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind ebenso viele Frauen wie Männer zu den Vorstellungsgesprächen einzuladen. Dies gilt nur, wenn die Bewerber/innen die qualitativen und quantitativen Voraussetzungen für die Besetzung der Stelle erfüllen.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über Einstellungen, Beförderungen, Eingruppierungen, Höhergruppierungen, Versetzungen sowie Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten zu informieren. Sie ist an den entsprechenden Verfahren zu beteiligen.

c) Auswahl

Soweit Frauen in Bereichen geringer repräsentiert sind, ist die Fachhochschule Lausitz bestrebt, unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung den Frauenanteil deutlich zu erhöhen. Dies gilt auch für Beförderungen.

Bei Abordnungen und internen Umsetzungen, die dem Erwerb von Qualifikationen dienen, sind Frauen bei gleicher Qualifikation stärker zu berücksichtigen.

Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungen und eine Verzögerung beim Abschluss der Ausbildung sowie dem Erwerb von einschlägigen Qualifikationen aufgrund der Betreuung von Kindern sollen bei den Berufungsverfahren positiv im Interesse der Bewerberinnen gewürdigt werden.

Sie dürfen sich weiterhin nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken und das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen.

2. Fortbildung

Die Fachhochschule Lausitz strebt an, Fortbildungsmaßnahmen verstärkt anzubieten. Dazu wird der jeweilige Bedarf ermittelt. Nach Möglichkeit werden spezielle Angebote unter Einbeziehung entsprechender Bildungsträger konzipiert und realisiert.

Angebote für Lehrende werden auf den Internetseiten „Weiterbildung“ der Fachhochschule Lausitz veröffentlicht.

Die Hochschule informiert Beschäftigte, die sich im Mutterschutz oder in der Elternzeit befinden oder aus sonstigen Gründen beurlaubt sind, über interne und externe Fortbildungsangebote.

Die Wiederaufnahme der Tätigkeiten nach Mutterschutz, Elternzeit und Beurlaubung aus sonstigen Gründen wird sorgfältig vorgenommen. Dazu führen die Vorgesetzten rechtzeitig Gespräche mit den Betroffenen hinsichtlich deren Vorstellungen und der Anforderungen und Möglichkeiten seitens der Fachhochschule Lausitz durch.

3. Teilzeitbeschäftigung und Maßnahmen zur Vereinbarung von Beruf und Familie

Die Fachhochschule Lausitz bietet ihren in Lehre, Forschung und Weiterbildung tätigen Hochschulbediensteten größtmögliche Flexibilität beim Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung an. Gleiches gilt für die Gestaltung des Arbeitszeitregimes. Vor der Entscheidung erfolgt eine Prüfung der dienstlichen Belange.

VII Sonstiges

Veröffentlichung und In-Kraft-Treten

Der Frauenförderplan wird im Mitteilungsblatt der Fachhochschule Lausitz veröffentlicht. Er tritt am Tage nach der Veröffentlichung im Mitteilungsblatt der Fachhochschule Lausitz in Kraft und gilt ab Veröffentlichung für die Dauer von 3 Jahren.

Senftenberg, 13.12.2004

Dipl.-Jur. Brigitte Klotz
Präsidentin